

SIATS Journals

Journal of Human Development and Education for Specialized Research

(JHDESR)

Journal home page: http://www.siats.co.uk



مجلة التنمية البشرية والتعليم للأبحاث التخصصية

العدد 1، المجلد 3، نيسان 2017م.

e-ISSN: 2462-1730

A PROPOSAL FOR THE DEVELOPMENT OF YOUTH AWARENESS OF ONLINE SELF-EMPLOYMENT – A STUDY FROM THE PERSPECTIVE OF GENERAL PRACTICE IN SOCIAL WORK

تصور مقترح لتنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت دراسة من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية

أ. محمد جمال فؤاد محمد

ماجستير الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم

باحث دكتوراه كلية الخدمة الاجتماعية جامعة الفيوم

جمهورية مصر العربية

mg1221@fayoum.edu.eg

ARTICLE INFO
Article history:
Received 18/12/2016
Received in revised form 20/3/2017
Accepted 1/3/2017
Available online 15/3/2017

Abstract

With the booming education and diversity of fields, is a lot of graduates produced in various fields, and these graduates are trying hard to join the labor market, and suffer a lot of trouble to find jobs; due to the decline in the state's role in employment in the administrative organ it; and from here show the importance of self-employment, which through which young people practiced works and activities provide them with income, and Zhrvy recent work online through certain tasks performed by the employee and paid him wages from the employer through the Visa and accounts and bank numbers, it is possible that the employer in the state and employee in another country, and also it is possible that the young man finding opportunities to market their products and sell them through the Internet inside and outside, it must be directed young people to such entrepreneurship and this happens through sensitize them to work free over the Internet, seeks this research to develop imagine a proposal to the role of social service from the perspective of general practice to develop the awareness of young people to work free over the Internet.



الملخص

مع ازدهار التعليم وتنوع مجالاته، يتم إنتاج الكثير من الخريجين في مختلف المجالات, وهؤلاء الخريجون يحاولون جاهدين الالتحاق بسوق العمل، ويعانون الكثير من المتاعب لإيجاد فرصة عمل؛ نظراً لتراجع دور الدولة في توظيفهم في الجهاز الإداري لها؛ و من هنا تظهر أهمية العمل الحر الذى يمكن من خلاله أن يمارس الشباب أعمال و أنشطة توفر لهم دخل, و ظهر في الآونة الأخيرة العمل عبر الإنترنت من خلال مهام معينه يقوم بها الموظف و يتقاضى عليه أجر من صاحب العمل من خلال الفيزا و أرقام الحسابات البنكية فمن الممكن أن يكون صاحب العمل في دولة و الموظف في دولة أخرى , و أيضاً من الممكن أن يقوم الشاب بإيجاد فرص لتسويق منتجاته و بيعها من خلال الإنترنت داخل و خارج , فلابد أن يتجه الشباب إلى مثل هذه الأعمال الحرة و يحدث هذا من خلال توعيتهم بالعمل الحر عبر الإنترنت , فيسعى هذا البحث إلى وضع تصور مقترح لدور الخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة لتنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت

أولاً- مدخل لمشكلة الدراسة:

إن مخرجات النظام التعليمي القائم على التلقين لا تتيح فرصا في أسواق العمل الأكثر ارتباطا بالعولمة، خاصة في النواحي التكنولوجية والتي تتطلب لقوة العمل أن تكون ذات مستويات مرتفعة من التعليم والمهارة والمعرفة التكنولوجية واتقان اللغات(1) .

وتتمثل بطالة المتعلمين في الفجوة بين النشاط الاقتصادي والعمالة وفي الوقت الذى يزداد عدد الذين يبحثون عن عمل، وتتقلص وظائف بعض الأعمال(2) .

ولا ينجم عدم توافق المهارات في سوق العمل عن عجز الاقتصاد عن توفير فرص عمل فقط، ولكن لأن سوق العمل يتطلب مهارات عالية، وكذلك بسبب محتوى التعليم وطريقة تقديمة غير الملائمين؛ فمعدلات البطالة أعلى بين الأكثر تعليما؛ مما يوضح أن أنظمة التعليم في المنطقة العربية أخفقت في تخريج شباب يتمتعون بالمهارات المطلوبة لسوق العمل(3) .

---

(1)عبير أمين و عبد الباسط عبد المعطى : **تزيف وعى الشباب بين العولمة والدعاة الجدد** , الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة ,ط1, 2006 ,ص128

(2) أنوار حافظ عبد الحليم : **مشاكل البطالة والإدمان** , **مؤسسة شباب الجامعة** , الاسكندرية , 2008 , ص14

(3) المنتدى الاقتصادي العالمي : **التصدي لتحدى100 مليون شاب عربي ، وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم العربي في العام 2012**، الأجندة الإقليمية , 2012 , ص8



ولابد من إعداد الخريجين لاحتياجات سوق العمل وتوعيتهم وتعديل اتجاهاتهم وصقل ميولهم. وعملية تكوين رأس المال البشرى تعنى إعداد الأفراد بالمهارات والقدرات والتعليم والخبرة اللازمة بالأعداد المطلوبة والنوعية الملائمة لزيادة معدل التنمية الاقتصادية والاجتماعية وإلحاق الأفراد بالمؤسسات الإنتاجية والخدمية. وتقع على عاتق مؤسسات التعليم الكثير من المهام المتمثلة في ضرورة تأهيل القوى العاملة في الاتجاه المطلوب، والعمل على تدريبها وإعطاء الأهمية للتدريب التحويلي؛ فالتدريب التحويلي يهتم بمساعدة الأفراد على الانتقال من مهنة الى أخرى، وفقا لاحتياجات سوق العمل(4).

وأكدت دراسة **لمياء جلال الدين محمد فراج (2003)**– في التصور المقترح لتطوير عمل برامج التنمية البشرية بالجمعيات الأهلية– على أهمية التأهيل والإعداد للأفراد والمسؤولين، وللمنظمة عن طريق عقد الدورات والمحاضرات والندوات وحلقات النقاش، ووضع برامج إيجاد فرص للعمل ولزيادة الدخل. ويتحقق ذلك من خلال الاستفادة من الخبرات عالية الكفاءة من المدربين في مختلف التخصصات، ودراسة أحدث احتياجات السوق العالمي من خبرات ومهارات تعليمية وحرفية وخلق فرص عمل، طبقا لاحتياجات سوق العمل والعمالة(5) .

وأثبتت دراسة **عماد جمعة عبد اللطيف فرج (2006)** أنه توجد فروق ذات دالة إحصائية بين القياس القبلي والبعدي لاتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل الحر نتيجة استخدام الاتجاه المعرفي السلوكي، وكان ذلك من خلال تنمية الجانب المعرفي والوجداني والسلوكي لدى خريجي الجامعات نحو العمل الحر. ومن أهم ما توصلت إليه هذه الدراسة وجود أزمة في الموائمة بين خريجي الجامعات واحتياجات سوق العمل والمشكلات المترتبة على بطالة خريجي الجامعات(6) .

وتشير نتائج دراسة **أميرة محمد حشمت عطية محمد (2011)** إلى أن مخرجات التعليم العالي لا يتوائم مع احتياجات سوق العمل، وأن أسباب هذه المشكلة تتمثل في عدم وجود معلومات دقيقة عن الاحتياجات الفعلية

(4)أنوار حافظ عبد الحليم :**مشاكل البطالة والإدمان** , مرجع سابق , ص 62 , 75

(5) لمياء جلال الدين محمد فراج : **تقويم برامج التنمية البشرية في الجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم**, رسالة دكتوراه غير منشورة, جامعة الفيوم , كلية الخدمة الاجتماعية, 2003

(6) عماد جمعة عبد اللطيف فرج : **الاتجاه المعرفي السلوكي في خدمة الجماعة وتنمية اتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل الحر** , رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة الفيوم , كلية الخدمة الاجتماعية , 2006



لسوق العمل، وسرعة تغيير احتياجات سوق العمل، وبطء استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغيير، وأيضا، حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى الملائمة لاحتياجات سوق العمل(7) .

وتوصلت دراسة **منى عطية خزام خليل** (**2011**) إلى تحديد متطلبات تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية كما يلى(8) :

(1) المتطلبات المعرفية لتنمية الموارد البشرية من وجهة نظر رجال الأعمال والمتدربين، هي زيادة المعارف حول تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتهيئة خدمات الإنترنت في المنظمة.

(2) المتطلبات المهارية لتنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، هي المهارة في استخدام الإنترنت وتكنولوجيا المعلومات.

(3) وجود معوقات تواجه تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية، وهى عدم وجود خطط للتدريب والتأهيل الرقمي، وعدم الاهتمام بالبحوث في مجال تكنولوجيا المعلومات.

وتشير النتائج الرئيسة لدراسة (**تشارلز حكيم**)**Hokayem, Charles** (**2010**) إلى أن الأفراد- بالرغم ارتفاع درجة الكفاءة الذاتية والمهارات لهم – فإنهم يحصلون على أجور أعلى في المستقبل، وأكدت الدراسة أهمية المهارات، وتأثيرها على رأس المال البشرى والعمالة(9) .

وسعت دراسة (**كاثرين كيايين**) **Kyeyune, Catherine** (**2012**) إلى تحديد الكفاءة الثقافية لتنمية الموارد البشرية، وتحديد الكيفية التي يمكن بها تطويرها وتقييمها. وأشارت نتائج هذه الدراسة إلى أهمية الكفاءة الثقافية في توحيد ممارسات تنمية الموارد البشرية، مثل التعليم والتدريب، وبرامج تنمية الموارد البشرية، ودورها في تحسين أداء المهنيين(10) .

ومن هنا تظهر أهمية العمل الحر الذى يمكن من خلاله أن يمارس الشباب أعمالا وأنشطة توفر لهم دخلا، وتضمن

---

(7) أميرة محمد حشمت عطية محمد : **الخصخصة في التعليم الجامعي و متطلبات سوق العمل دراسة ميدانية مقارنة** , رسالة دكتوراه غير منشورة , جامعة عين شمس, كلية الآداب , 2011

(8) منى عطية خزام خليل **: تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية** ، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين ، جامعة حلوان ، كلية الخدمة الاجتماعية ، 9-10 مارس 2011

(9) Hokayem, Charles: **Essays on human capital, health capital, and the labor market University of Kentucky**, UMI DissertationsPh.DPublishing, 2010.

(10) Kyeyune, Catherine , **Towards the development of a cultural competence framework for human resource development professionals in international business:A study of Best Practice Learning and Diversity companies** , Ph.DSouthern IllinoisUniversity at **C**arbondale, UMI Dissertations Publishing, 2012



لهم مستوى معيشيا مقبولا. وظهر – في الآونة الأخيرة مع ازدهار التكنولوجيا وثورة المعلومات– العمل عبر الإنترنت من خلال مهام معينة يقوم بها الموظف، ويتقاضى عليه أجرا من صاحب العمل من خلال الفيزا، وأرقام الحسابات البنكية فمن الممكن أن يكون صاحب العمل في دولة والموظف في دولة أخرى, وأيضاً، من الممكن أن يقوم الشاب بإيجاد فرص لتسويق منتجاته، وبيعها من خلال الإنترنت داخل وخارج الدولة. وهذه الأعمال تحتاج إلى ثقافة عالية خاصة بالتكنولوجيا الحديثة، والإلمام بأكثر من لغة ومهارات شخصية كثيرة. ولابد أن يتجه الشباب إلى مثل هذه الأعمال الحرة، ويحدث هذا من خلال توعيتهم بالعمل الحر عبر الإنترنت.

ثانياً– مفاهيم الدراسة:

مفهوم سوق العمل :

يشمل سوق العمل التفاعل والطلب على اليد العاملة (كمية طلب الشركات العاملة في إنتاج السلع والخدمات) والمعروض من العمالة (والتي يتم تحديدها أساسا عن طريق حجم السكان) داخل السوق(11) .

ويعرف سوق العمل بأنه: تفاعل قوى العرض والطلب, وهو عدد العمال القادرين من الرجال والنساء على العمل، والراغبين فيه خلال فترة معينة، أو حجم قوى العمل في المجتمع(12) .

مفهوم الوعى :

هو إدراك الفرد لما يحيط به إدراكا مباشراً، ينطوي على وقوف الفرد على فكرة جديدة وشعوره بحاجة إلى مزيد من المعلومات عنه(13) .

ويعرف المعجم الفلسفي الوعى: بأنه إدراك المرء لذاته وأحواله وأفعاله إدراكا مباشراً وهو أساس كل معرفة، وله مراتب متفاوتة في الوضوح، وبه تدرك الذات أنها تشعر وأنها تعرف ما تعرف(14) .

(11) Alison Spence: **Labour market , Edition No: Social Trends 41 , Office for National Statistics** , Kew, London , 2011,p3

(12) السيد حنفي عوض : **الحركات النسائية العمالية وتحديات سوق العمل: دراسات في علم الاجتماع النسوي** , نور الإيمان والقاهرة , ط1 , 2001 , ص103

(13) إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي : **معجم مصطلحات عصر العولمة (مصطلحات سياسية واقتصادية واجتماعية ونفسية وإعلامية)** , الدار الثقافية للنشر , القاهرة , 2004 , ص509

(14) **المعجم الفلسفي** , مجمع اللغة العربية جمهورية مصر العربية , الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية , القاهرة , 1983, ص215



الوعى الاجتماعي:

ميزت النظرية النقدية بين نوعين من الوعى (الوعى الحقيقي , الوعى الزائف)[15] :

- الوعى الحقيقي: هو قدرة الفرد على إدراك الأمور إدراكاً مستمداً من تجاربه، ورؤيته للمصلحة التي تحقق إنسانيته وحريته ورغباته الحقيقية. وتؤكد النظرية أن لدى الفرد القدرة على الوصول لهذا الوعى من خلال حركة معرفية مستمرة للعقل في نقده للمجتمع على أسس علمية، وفي ضوء المصالح المشتركة.

- الوعى الزائف: وهو إدراك الفرد للمصلحة من خلال العقل الأدائي الذى يتعامل مع الأفراد والعلاقات كأدوات لتحقيق المصالح التي يروج لها النظام السائد.

ويتبنى الباحث التعريف الآتي للوعي: هو مجموعة من الأفكار والتصورات والمفاهيم والآراء الخاصة بالشباب الجامعي التى تؤثر في وجدانه، مع إدراكهم للواقع والمجتمع الذى يعيشون فيه؛ مما ينعكس على إدراكهم وفهمهم وأفكارهم لأهمية العمل الحر عبر الإنترنت.

مفهوم الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية:

عرفت دائرة معارف الخدمة الاجتماعية الممارسة العامة بأنها: الإطار الذى يوفر للأخصائي الاجتماعي أساساً نظرياً اتقائيا للممارسة المهنية؛ حيث إن التغيير البناء يتناول كل مستوى من مستويات الممارسة (من الفرد حتى الجماعة) وتتمثل المسئولية الرئيسة للممارسة العامة في توجيه وتنمية التغيير المخطط أو عملية حل المشكلة[16].

وعرف كارن **كريست أشمان** الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية على أنها[17] : تطبيق قاعدة المعارف والقيم المهنية ومجموعة واسعة من المهارات لاستهداف أنظمة العملاء من أي حجم من أجل التغيير في إطار أربع عمليات:

1- الممارسة العامة تؤكد على تمكين العميل.
2- العمل بفعالية ضمن الهيكل التنظيمي.

([15]) عبير أمين وعبد الباسط عبد المعطى : **تزييف وعى الشباب بين العولمة والدعاة الجدد** , مرجع سبق ذكره , ص32

([16]) حسين حسن سليمان , **الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة** , مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع , بيروت , لبنان , ط1 , 2005 , ص 26

([17]) Karen K. Kirst-Ashman and Grafton H. Hull, Jr : **Understanding Generalist Practice,** Library of Congress , USA , Fifth Edition , 2009 ,p p7,9

3- استخدام مجموعة واسعة من الأدوار المهنية.

4- تطبيق مهارات التفكير النقدي للقيام بالتغيير المخطط.

ثالثاً: أهمية الدراسة :

ترجع أهمية الدراسة للعوامل الآتية:

1- أهمية الشباب في المجتمع وأهمية الدور الذي يقوم به.

2- معاناة الشباب في البحث عن فرص العمل، وندرة فرص العمل بالقطاع الحكومي. كما أن الفرص المتاحة أمام الشباب تحتاج إلى قدرات ومهارات وخبرات خاصة، مثل: فرص العمل بالقطاع الخاص وبالخارج والمشاريع الصغيرة.

3- زيادة أعداد العاطلين بين الشباب والأضرار النفسية والاجتماعية الناتجة عن البطالة.

4- نقص وعى الشباب بطرق العمل الحر عبر الإنترنت.

5- توصيات الدراسات السابقة بضرورة البحث في التأهيل لسوق العمل.

6- إثراء البناء المعرفي للخدمة الاجتماعية بتجريب إحدى منظورات ممارسة الخدمة الاجتماعية، والتأكد من فاعليتها في إحداث التغير المطلوب، وتقديم بعض المقترحات والتوصيات العلمية؛ لتحقيق أفضل الطرق لتوعية الشباب بالعمل الحر عبر الانترنت.

رابعاً: نوع الدراسة:

تعتمد هذه الدراسة على المنهج النظري من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات المرتبطة بموضوع الدراسة.

خامساً: مستخلصات البحث:

1- إن أرباب العمل يطلبون خريجين لديهم أكثر من المعرفة الموضوعية، ويتمتعون بالمهارات الأولية .

2- إن أوجه التفاوت بين النتائج التعليمية ومتطلبات سوق العمل ونقص المهارات وعدم مطابقة المهارات للعمل، يؤدى إلى عدم تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

3- إن غياب التنسيق بين التعليم وسوق العمل أدى إلى فائض في العمالة، وعدم تزود الخريجين بالمهارات اللازمة لسوق العمل.



4- إن سرعة تغيير احتياجات سوق العمل، وبطء استجابة مؤسسات التعليم العالي لهذا التغيير، وأيضا حاجة خريجي الجامعة إلى تنمية بعض المهارات الأخرى الملائمة لاحتياجات سوق العمل يؤدى إلى عدم تأهيل الشباب الجامعي لسوق العمل.

5- يوجد ارتباط بين توفير المهارات وتوفير فرص العمل؛ وبالتالي الحد من مشكلات البطالة بين الشباب الجامعي.

6- ضرورة الشراكة بين الجامعات والشركات والمؤسسات التي تعمل في مجال التكنولوجيا والاتصال لتأهيل الشباب الجامعي، وتنمية معارفهم المهنية وتحديثها رقمياً للاستجابة لسوق العمل.

سادساً: توصيات البحث:

1- توعية الشباب الجامعي بالمهارات والقدرات المطلوبة في سوق العمل.

2- تعريف الشباب الجامعي بفرص العمل الحر عبر الإنترنت.

3- تأهيل وتطوير الشباب بما يتفق مع متطلبات سوق العمل من التكنولوجيا الحديثة.

4- تطوير التعليم العالي باتجاه متطلبات سوق العمل.

سابعاً: التصور المقترح:

تصور المقترح لتنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت

أ- الهدف العام للبرنامج المقترح:

تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت، وتحقيق هذا الهدف من خلال:

1- العمل مع الشباب بشكل فردي أو جماعي لتنمية قدراتهم وتطوير مهاراتهم ومعارفهم نحو العمل الحر عبر الإنترنت.

2- العمل مع أسر الشباب، وتنمية وعيهم بأهمية العمل الحر عبر الإنترنت.

3- العمل مع منظمات المجتمع المعنية مع الشباب، مثل: الجامعات ومراكز الشباب، وحثهم على تقديم خدمات تطوير وتأهيل الشباب من خلال الدورات التدريبية والبرامج التعليمية.

4- العمل على مستوى المجتمع ككل، وإثارة الرأي العام نحو العمل الحر عبر الإنترنت



مـــن خـــلال التـــأثير في صـــانعي القـــرار المعنيـــين بالتعلـــيم، وبالشـــباب, ونشـــر ثقافـــة العمـــل الحر عبر الإنترنت من خلال وسائل الإعلام.

ب– أنساق العملاء:

أنساق التعامل في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية هم(18) :

1– نسق العميل:

هو أى فرد أو أسرة أو مجموعة أو منظمة أو مجتمع يمكنها أن تستفيد من أخصائي التدخل في الخدمة الاجتماعية. ونسق العملاء هنا هم الشباب المراد تنمية وعيهم بالعمل الحر عبر الإنترنت.

2 – نسق الهدف:

هو النظام الذى يقوم الأخصائي الاجتماعي بالتأثير فيهم من أجل الوصول الى أهداف التدخل المهني أو التأثير من أجل الوصول إلى أهدافهم كعملاء. وفي هذه الدراسة نسق الهدف هو:

- **العمل مع الشباب كنسق فردى ويشمل:**

– زيادة معارفهم حول العمل الحر عبر الإنترنت.

– زيادة معارفهم حول الفائدة والعائد من العمل الحر عبر الإنترنت في توفير دخل لهم.

– إقناع الشباب الجامعي بضرورة تطوير قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم قبل التخرج من خلال برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل الحر عبر الإنترنت.

– مساعدة الشباب الجامعي على تلقى دورات التنمية البشرية داخل مركز الشباب ومراكز التدريب.

- **العمل مع جماعات الشباب كنسق جماعي ويشمل:**

– مساعدتهم في التعبير الحر عن أفكارهم بشكل جماعي من خلال المناقشات الجماعية.

– مساعدتهم على ممارسة بعض الأنشطة التعليمية والتدريبية الجماعية حول العمل الحر عبر الإنترنت.

– مساعدتهم على ممارسة الأنشطة المرتبطة بالتنمية البشرية.

(18) Karen K. Kirst-Ashman Grafton H. Hull, Jr: **Generalist Practice with Organizations and Communities,** Library of Congress , USA, Fifth Edition, , 2012, p p 10 , 11

3 – نسق محدث التغيير:

هو الأخصائي الاجتماعي الذى يبدأ عملية التغيير من خلال التدخل المهني، وفي هذه الدراسة فإن الباحث يعتبر نسقا محدثا التغيير.

4 – نسق العمل:

يشمل نسق العمل الأشخاص المشتركين من أجل تحقيق التغيير والمؤسسة الذى يعمل من خلالها الباحث.

ج– استراتيجيات الخدمة الاجتماعية من منظور الممارسة العامة في تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت:

1– استراتيجية الإقناع:

تستهدف إحداث تغييرات في الأفراد أنفسهم؛ لإكسابهم المهارات والخبرات التي تساعدهم على العمل لحل مشاكلهم وإشباع حاجاتهم. وتعتمد هذه الاستراتيجية على إتاحة الفرصة لنسق العملاء ليناقشوا أمورهم، ويتبادلون الرأي حول حاجاتهم ومشكلاتهم، والعمل على إشباعها على أساس تعاوني. وتستخدم هذه الاستراتيجية عند التعامل مع الشباب لإقناعهم بضرورة وأهمية العمل الحر عبر الإنترنت في.

ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية الاعتماد على التكتيكات الآتية:

- إتاحة الفرصة للمناقشات الجماعية والواسعة في عرض أهمية العمل الحر عبر الإنترنت، وارتباطه بالتأهيل والالتحاق بسوق العمل.
- الاستفادة من كم البيانات والمعلومات والحقائق حول متطلبات سوق العمل الداخلي والخارجي من مؤهلات وبرامج ودورات للتأهيل لسوق العمل.
- الاستماع الجيد لما يبديه الشباب من آراء حول التنمية البشرية وسوق العمل، ومحاولة إقناعهم بضرورة الاستعداد، والتأهيل لسوق العمل بالاستعانة بالخبراء المتخصصين.

2– استراتيجية إعادة البناء المعرفي:

وهى استراتيجية تساعد العميل على اكتساب جوانب معرفية جديدة ترتبط بمشكلته؛ لتحل محل الأفكار الخاطئة؛ حتى يستطيع أن يوظف هذه الأفكار الجديدة كأفكار عقلانية واقعية وبناءة في ممارسته اليومية. وتستخدم هذه الاستراتيجية لإكساب الشباب جوانب معرفية جديدة ترتبط بالعمل الحر عبر الإنترنت.

ويتطلب تنفيذ هذه الاستراتيجية الاعتماد على التكتيكات الآتية:



- توضيح وتفسير ماهية العمل الحر للشباب الجامعي لجعلهم يتبنون أفكاراً جديدة عنه، ودوره في الالتحاق بسوق العمل.
- توجيه وإرشاد الشباب إلى برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل.
- تشجيع الشباب على تنمية وتأهيل أنفسهم لسوق العمل الحر عبر الإنترنت.

3 – استراتيجية التمكين:

ويتم من خلالها مساعدة الأفراد والجماعات على التحكم في ظروفهم، وإنجاز أهدافهم، وزيادة قدرتهم على العمل لمساعدة أنفسهم والآخرين على تحسين نوعية الحياة من خلال اكتشاف وتحسين قدراتهم الشخصية والاجتماعية.

وفي هذه الدراسة اعتمد الباحث على التكتيكات الآتية لتحقيق هذه الاستراتيجية:

- تزويد الشباب بالمعارف والمعلومات عن سوق العمل الداخلي والخارجي ومتطلباته من المهارات؛ مما يحملهم على تأهيل أنفسهم، وثقل قدراتهم ليكونوا مؤهلين لسوق العمل الحر.
- مساعدة الشباب على اتخاذ القرار بالحصول على برامج ودورات المؤهلة لسوق العمل الحر غبر الإنترنت.

4– استراتيجية التدخل في البيئة:

استخدام المؤسسات العاملة في مجال الشباب في تنمية اتجاهات الشباب نحو العمل الحر عبر الإنترنت وتطوير وتأهيل الشباب، وحث المسئولين على تغيير السياسات والإجراءات لتوفير خدمات التطوير والتأهيل للشباب.

- حث المؤسسات والقيادات في المجتمع على مساعدة الشباب في تنمية قدراتهم ومهاراتهم من خلال برامج ودورات تؤهلهم للعمل الحر عبر الإنترنت.
- استخدام موارد المجتمع في التوعية بضرورة وأهمية العمل الحر عبر الإنترنت في توفير عائد مادى للشباب.



(د) أدوار الممارس العام في تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت:

وتحديد أدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام فيما يلى(19) :

1 – دور الممارس العام كممكن:

يقوم الأخصائي الاجتماعي بالدعم والتشجيع والاقتراحات لأعضاء نظام العميل للقيام بالمهام، وحل المشاكل بسهولة ونجاح. وهو عامل يساعد العميل على التعامل مع مختلف الضغوط, وتشمل المهارات المستخدمة في دور الممكن توصيل الأمل، وإدارة المشاعر وتحديد ودعم نقاط القوة في الشخصية وتحديد سبل تحقيق الأهداف.

وفي مجال تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت يقوم الممارس العام بما يلى:

- دعم المشاعر الإيجابية للشباب نحو العمل الحر عبر الإنترنت .
- مساعدة الشباب على اكتشاف قدراتهم، وإمكانياتهم وكيفية استغلالها لصالح العمل عبر الإنترنت.
- مساعدة الشباب في الحصول على برامج ودورات المؤهلة للعمل الحر عبر الانترنت.

2 – دور الممارس العام كتربوي (المعلم) :

يقوم الأخصائي الاجتماعي بتقديم المعلومات وتعليم المهارات اللازمة للعملاء. ولكى يكون الأخصائي الاجتماعي معلما فعالا، يجب أن يكون على دراية بالموضوعات التي يجرى تعليمها، وأن يكون محاوراً جيداً، ويقوم بنقل تلك المعلومات بشكل واضح.

وفي مجال تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت يقوم الممارس العام بما يلى:

- تزويد الشباب بالمعارف والمعلومات عن العائد والفائدة من العمل الحر عبر الإنترنت.
- العمل على تنظيم الندوات والمحاضرات والمناقشات لجماعات الشباب حول أهمية العمل الحر عبر الإنترنت.
- استثارة المجتمع وتعبئة الرأي العام؛ لتكوين رأى عام يشجع الشباب على العمل الحر عبر الإنترنت باستخدام وسائل الإعلام المحلية.

(19) Karen K. Kirst-Ashman , Grafton H. Hull, Jr., **Generalist Practice with Organizations and Communities, Fifth Edition**, op, 2012, p p 24 :26

3 – دور الممارس العام كمقدم للتسهيلات:

يقوم الأخصائي الاجتماعي بتوجيه خبرة المجموعة, ويجمع المشاركين معاً لتعزيز عملية التغيير, وتحسين الاتصالات مما يساعد في الوصول للموارد, وربطهم مع المعلومات اللازمة.

وفي مجال تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت يقوم الممارس العام بما يلى:

- توضيح مصادر الخدمات المتاحة في المجتمع التي يمكن أن يستفيد منها الشباب، مثل: المراكز التدريبية والتأهيلية والتنموية لتأهيلهم للعمل الحر عبر الإنترنت.
- استثارة مؤسسات المجتمع لتقديم خدماتها للشباب في مجال العمل الحر، والتأهيل لسوق العمل.
- تقديم التسهيلات لمؤسسات المجتمع لتقديم خدماتها للشباب في مجال العمل الحر عبر الإنترنت.

4– دور الممارس العام كوسيط:

يقوم الأخصائي الاجتماعي بربط أي نظام (أفراد , جماعات , منظمات , مجتمعات) مع الموارد والخدمات الاجتماعية. وقد تكون موارد مالية أو قانونية أو تربوية أو نفسيه أو ترفيهية, ويقوم الأخصائي الاجتماعي بمشاركة العميل في الحصول على الموارد اللازمة للعميل.

وفي مجال تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت يقوم الممارس العام بما يلى:

- إيجاد الروابط بين الشباب ومصادر الخدمات في المجتمع.
- التعبير عن وجهة نظر الشباب وتوضيح حاجاتهم ومشكلاتهم.
- التأثير على المسئولين ومتخذي القرار في المجتمع وفي المؤسسات التي تقدم الخدمات ليكونوا أكثر استجابة لاحتياجات الشباب.

5 – دور الممارس العام كمنسق:

التنسيق هو عملية تجميع عناصر مختلفة لتشكيل كل متماسك، وتشمل جلب المكونات معاً في تنظيم. ويقوم الأخصائي الاجتماعي في هذا الدور بالدعوة، وتحديد فرص التنسيق لتوفير المساعدة إلى التدخل المباشر في تطوير وتوصيل الخدمات.

وفي مجال تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت يقوم الممارس العام بما يلى:

- تحقيق أقصى درجة من التنسيق بين فريق العمل المتعاون مع الباحث؛ لتحقيق أهداف التدخل



المهني.

- تحقيق التعاون والتنسيق بين المؤسسات المجتمعية والمؤسسة التي يجرى فيها التدخل المهني؛ لتحقيق أهداف التدخل المهني في تنمية وعى الشباب بأهمية العمل الحر عبر الإنترنت.

6 – دور الممارس العام كمعالج:

يقوم الأخصائي الاجتماعي في هذا الدور بمساعدة نسق العميل على إحداث تغييرات في أنفسهم، أو في علاقاتهم مع الجماعات أو الناس الذين يرتبطون معهم بعلاقات مهمة.

وفي مجال تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الانترنت يقوم الممارس العام بما يلى:

- مساعدة الشباب على تعديل أفكارهم غير الصحيحة، وسلوكياتهم تجاه العمل الحر عبر الإنترنت.
- مساعدة الشباب على إشباع احتياجاتهم التدريبية والتنموية لتأهيلهم لسوق العمل الحر.

7 – دور الممارس العام كمطالب:

يكون الأخصائي الاجتماعي في هذا الدور نائبا عن العميل في الدفاع عن مصالحه ومناقشة قضاياه؛ لتحقيق الأهداف والجهود لضمان المنافع والفوائد للعميل بطريقه شرعية.

وفي مجال تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت يقوم الممارس العام بما يلى:

- إثارة الرأي العام لقضية العمل الحر عبر الإنترنت.
- استثارة المجتمع وقياداته لإنشاء مؤسسات تعمل على تأهيل الشباب وفق متطلبات سوق العمل الحر عبر الإنترنت.
- المطالبة بحقوق الشباب في التنمية والتدريب والتأهيل والتطوير للموائمة بين مخرجات تعليمهم ومتطلبات سوق العمل.



هـ– مهارات الممارس العام لتنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت:

تصنف كارن كريست أشمان مهارات الممارس العام في الآتي[20] :

1– مهارات المايكرو (الوحدات الصغرى) للممارسة العامة :

هي المهارات التي تستخدم للعمل مع الأفراد، وتتضمن المهارات الشخصية الأساسية بما في ذلك التواصل الجيد ومهارات إجراء المقابلات.

وفي الدراسة الحالية تستخدم هذه المهارات عند التعامل مع الشباب، وتكوين علاقات، والتواصل معهم، ومهارات إجراء المقابلات معهم.

2– مهارات الميزو (المجموعات) للممارسة العامة

هي المهارات المستخدمة للعمل مع مجموعات صغيرة، مثل: العمل مع الأسر, مجموعات الدعم , المؤتمرات والعلاج بالنسبة للشباب الذين يعانون من مشاكل سلوكية, والمشاركة في مجموعات تعليمية في المدارس.

وفي الدراسة الحالية تستخدم هذه المهارات عندما يعمل الأخصائي الاجتماعي مع جماعات الشباب، ويصمم برامج تعليمية وتربوية والقيام بمهارة المناقشة الجماعية والندوات.

3– مهارات الماكرو (الأكبر) للممارسة العامة:

هي المهارات التي تستخدم للعمل مع أنظمة كبيرة بما في ذلك المجتمعات والمنظمات والعمل مع المشاكل على المستوى الكلى.

وفي الدراسة الحالية تستخدم هذه المهارات عندما يعمل الأخصائي الاجتماعي مع منظمة المجتمع أو الجماعات؛ حيث يقوم بمهارات تنظيم المشاركة الجماهيرية والندوات والاجتماعات.

و– الأدوات التي يستخدمها الممارس العام لتنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الإنترنت:

يستخدم الأخصائي الاجتماعي في تدخله المهني مجموعة من الندوات المهنية التي تساعده في تنفيذ خطة التدخل المهني, والأدوات التي يمكن الاستعانة بها في تنمية وعى الشباب بالعمل الحر عبر الانترنت هي :

(20) جمال شحاتة حبيب , مريم إبراهيم حنا , **الخدمة الاجتماعية المعاصرة** , الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث ،2011 , ص 307



أولاً – الاجتماعات:

حيـــث يقـــوم الأخصـــائي الاجتمـــاعي بتنظـــيم اجتماعـــات للشـــباب الجـــامعي للتوعيـــة بأهميـــة العمـــل الحر عبر الإنترنت، وذلك على النحو الآتي:

1- الاجتماع الأول :

الهدف من الاجتماع :

- الارتباط وتكوين علاقات مع إدارة تلك المؤسسات ومشرفي الأنشطة.

- شرح موضوع التدخل وأهدافه.

نسق الهدف : المؤسسات المعنية بالشباب

2-الاجتماع الثاني :

الهدف من الاجتماع :

- تحديد دور تلك المؤسسات والباحث بالنسبة للتدخل المهني.

- تحديد ومعرفة الدعم الذى تقدمه تلك المؤسسات لبرنامج التدخل.

نسق الهدف : المؤسسات المعنية بالشباب

3-الاجتماع الثالث :

الهدف من الاجتماع :

- التعاقد مع الشباب على خطة التدخل المهنى.

- تكوين علاقة مهنية مع الشباب.

نسق الهدف : الشباب

4-الاجتماع الرابع :

الهدف من الاجتماع :

- الحوار مع أعضاء الجماعة التجريبية حول العمل الحر عبر الإنترنت.

- معرفة آراء الجماعة التجريبية عن التنمية العمل الحر.

- تحديد خطة الأنشطة المقبلة

نسق الهدف : الشباب

5-الاجتماع الخامس :

الهدف من الاجتماع :

- زيادة معـــارف وإدراك الجماعـــة التجريبيـــة حـــول دور العمـــل الحـــر عـــبر الإنترنـــت في إلحـــاقهم



بسوق العمل.

– زيادة معارف وإدراك الجماعة التجريبية حول أهمية تنمية وزيادة مهاراتهم وقدراتهم.

نسق الهدف : الشباب

6– الاجتماع السادس :

الهدف من الاجتماع :

– العمل مع مجتمع المنظمة لزيادة كفاءتها في مساعدة الشباب على تطوير وتنمية قدراتهم وتأهيلهم لسوق العمل الحر عبر الإنترنت.

نسق الهدف : المؤسسات المعنية بالشباب

7– الاجتماع السابع :

الهدف من الاجتماع :

– تتبع ما حدث من تغييرات على أعضاء الجماعة التجريبية.

ثانيا– الندوات:

حيث يقوم الإخصائي الاجتماعي بتنظيم بعض الندوات التنموية والتعليمية بمشاركة خبراء في العمل الحر عبر الإنترنت كما يلى:

1– الندوة الأولى :

موضوع الندوة : العمل الحر عبر الإنترنت

القائم بالندوة : مدرب تنمية بشرية والباحث

الهدف من الندوة :

– التعريف بالعمل الحر عبر الإنترنت.

– شرح أهداف العمل الحر عبر الإنترنت.

– أهمية العمل الحر عبر الإنترنت في توفير عائد مادى.

2– الندوة الثانية :

موضوع الندوة : متطلبات سوق العمل

القائم بالندوة : أخصائي موارد بشرية والباحث

الهدف من الندوة :

– تعريف الشباب المهارات الشخصية المطلوبة في سوق العمل الحر عبر الإنترنت.

– تعريف الشباب بالمهارات العملية المطلوبة في سوق العمل الحر عبر الإنترنت.



- تعريف الشباب بالمعارف والخبرات والقدرات المطلوبة في سوق العمل الحر عبر الإنترنت.

3- الندوة الثالثة :

موضوع الندوة : أضرار عدم التأهيل لسوق العمل الحر.

القائم بالندوة : مدرب تنمية بشرية والباحث

الهدف من الندوة : تعريف الشباب بالتالي :-

- فرص العمل الحر عبر الإنترنت الموجودة ومتطلباتها المهارية وصعوبة الحصول عليها في عدم التأهيل والاستعداد لها.

- عدم التأهيل لسوق العمل الحر يؤدى إلى عدم التوافق مع متطلباته.

- عدم التأهيل لسوق العمل الحر يؤدى إلى عدم المعرفة بطرق الالتحاق بالعمل الحر عبر الإنترنت.

4- الندوة الرابعة :

موضوع الندوة : المواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل الحر عبر الإنترنت.

القائم بالندوة : أخصائي موارد بشرية والباحث

الهدف من الندوة :

- تعريف الشباب بالمواءمة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل.

- المهارات المطلوبة وفق احتياجات سوق العمل.

- الوظائف المتاحة ومتطلباتها وكيفية الاستعداد لها.

5- الندوة الخامسة :

موضوع الندوة : التنمية البشرية والتأهيل لسوق العمل.

القائم بالندوة : مدرب تنمية بشرية والباحث

الهدف من الندوة :

تعريف الشباب بدور التنمية البشرية في التالي :

- اكتساب الخبرات اللازمة في سوق العمل.

- زيادة الثقافة والمعرفة.

- طرق البحث عن عمل.

- طرق التأهيل لسوق العمل.



ثالثاً– المحاضرات:

حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بتنظيم بعض المحاضرات التنموية والتعليمية بمشاركة خبراء في العمل الحر عبر الإنترنت كما يلى:

1– المحاضرة الأولى :

موضوع المحاضرة : أسس ومبادئ العمل الحر عبر الإنترنت.

القائم بالمحاضرة : أخصائي مواد بشرية والباحث

الهدف من المحاضرة :

– زيادة المعارف الخاصة بالعمل الحر عبر الإنترنت.

– تعريف الشباب بأهداف ومبادئ العمل الحر عبر الإنترنت.

– تعريف الشباب بأهمية التنمية البشرية في التأهيل لسوق العمل الحر عبر الإنترنت.

2– المحاضرة الثانية :

موضوع المحاضرة : برامج ودورات المؤهلة للعمل الحر عبر الإنترنت.

القائم بالمحاضرة : أخصائي مواد بشرية والباحث

الهدف من المحاضرة :

– تعريف الشباب بالبرامج والدورات المؤهلة للعمل الحر عبر الإنترنت.

– تعريف الشباب بعلاقة هذه البرامج والدورات بالتأهيل لسوق العمل.

3– المحاضرة الثالثة :

موضوع المحاضرة : مهارات سوق العمل.

القائم بالمحاضرة : مدرب تنمية بشرية والباحث

الهدف من المحاضرة :

– تعريف الشباب بالمهارات الشخصية و أنواعها.

– تعريف الشباب بالمهارات والخبرات المطلوبة لسوق العمل الحر عبر الإنترنت.

4– المحاضرة الرابعة :

موضوع المحاضرة : فرصة عمل.

القائم بالمحاضرة : مدرب تنمية بشرية والباحث

الهدف من المحاضرة :

– تعريف الشباب بطرق التأهيل لفرص العمل الحر.



– تعريف الشباب بطرق البحث عن عمل من خلال الإنترنت.

– مناهضة البطالة وحث الشباب على تنمية أنفسهم، وثقل قدراتهم وخبراتهم من خلال برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل الحر عبر الإنترنت.

5– المحاضرة الخامسة :

موضوع المحاضرة : لا للبطالة.

القائم بالمحاضرة أخصائي مواد بشرية ومدرب تنمية بشرية والباحث

الهدف من المحاضرة :

– تعريف الشباب بفرص العمل المتوفرة بسوق العمل الداخلي والخارجي، وكيفية التأهيل لهذه الفرص واكتساب الخبرات اللازمة في سوق العمل.

– حث الشباب على تنمية أنفسهم وثقل قدراتهم وخبراتهم وفق متطلبات العمل الحر عبر الإنترنت.

رابعاً – المقابلات:

حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بعقد العديد من المقابلات الفردية والجماعية كما يلى:

1– مقابلات فردية :

نسق الهدف : الشباب كنسق فردى.

الهدف من القابلات :

– التعاقد على خطة التدخل المهني.

– التعرف على رأى الشباب في العمل الحر عب الإنترنت.

– معرفة رأى الشباب في التأهيل لسوق العمل.

– تكوين وبناء علاقات مهنية.

– شرح أهمية برامج ودورات التنمية البشرية المؤهلة لسوق العمل الحر عبر الإنترنت.

– مساعدة الشباب على تبنى فكرة التأهيل لسوق العمل الحر عبر الإنترنت.

2– مقابلات جماعية :

نسق الهدف : جماعات الشباب كنسق جماعي.

الهدف من القابلات :

– الارتباط وبناء العلاقات.

– التعرف على آرائهم حول العمل الحر عبر الإنترنت.

– استبدال الأفكار الخاطئة عن العمل الحر عب الإنترنت بأفكار صحيحة.

– تطبيق القياس القبلي.



- التمهيد لإنهاء العلاقة المهنية.
- تقييم التدخل المهني وتطبيق القياس البعدي.

خامساً – المناقشات الجماعية :

حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بإدارة المناقشات بين الشباب لتبادل الآراء حول العمل الحر عبر الإنترنت كما يلي:

1- المناقشة الأولى :

القائم بالمناقشة : مدرب تنمية بشرية والباحث.

الهدف من المناقشة :
- التعرف على الآراء المعارضة للعمل الحر عبر الإنترنت.
- التأكيد على أهمية برامج و دورات التنمية البشرية في التأهيل لسوق العمل الحر عبر الإنترنت.

2- المناقشة الثانية :

القائم بالمناقشة : الباحث.

الهدف من المناقشة :
- استبدال الأفكار الخاطئة والمعارضة للتنمية البشرية بأخرى صحيحة.
- تدعيم العلاقات بين الباحث وأعضاء الجماعة التجريبية.

3- المناقشة الثالثة :

القائم بالمناقشة : أخصائي موارد بشرية والباحث.

الهدف من المناقشة :
- المناقشة حول واقع سوق العمل الداخلي والخارجي ومتطلباته.

4- المناقشة الرابعة :

القائم بالمناقشة : الباحث.

الهدف من المناقشة :
- حث ومساعدة أعضاء الجماعة التجريبية على البدء في تأهيل أنفسهم للعمل الحر عبر الإنترنت.
- مناقشة المشكلات المترتبة على عدم التأهيل لسوق العمل الحر عبر الإنترنت.



سادساً – الحفلات :

حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي بعقد حفلتين كما يلى:

1–الحفلة الأولى :

الهدف من الحفلة :

– توطيد العلاقات الاجتماعية بين أعضاء الجماعة التجريبية وبعضهم ، وبينهم وبين الباحث.

2–الحفلة الثانية :

الهدف من الحفلة :

– الترفيه عن أعضاء الجماعة التجريبية.

– ختام أنشطة التدخل المهني.

مراجع الدراسة:

أولا– المراجع العربية:

- **الكتب :**

1– أنوار حافظ عبد الحليم : **مشاكل البطالة والإدمان**, مؤسسة شباب الجامعة , الإسكندرية , 2008.

2– السيد حنفي عوض: **الحركات النسائية العمالية وتحديات سوق العمل: دراسات في علم الاجتماع النسوي** , نور الإيمان ,القاهرة , ط1 , 2001.

3– المنتدى الاقتصادي العالمي: التصدي لتحدى100 مليون شاب عربي ، وجهات نظر حول تشغيل الشباب في العالم العربي في العام 2012، 2012.

4– عبير أمين وعبد الباسط عبد المعطى : **تزيف وعى الشباب بين العولمة والدعاة الجدد** , الهيئة المصرية العامة للكتاب، القاهرة ,2006.

5– جمال شحاتة حبيب, مريم إبراهيم حنا , **الخدمة الاجتماعية المعاصرة**, الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث ،2011 .

6– حسين حسن سليمان, **الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية مع الفرد والأسرة**, مجد المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع , بيروت , لبنان , ط1 , 2005.

- **المعاجم والقواميس:**

7– إسماعيل عبد الفتاح عبد الكافي : **معجم مصطلحات عصر العولمة (مصطلحات سياسية واقتصادية واجتماعية**



ونفسية وإعلامية) , الدار الثقافية للنشر, القاهرة , 2004 , ص509 .

8- **المعجـــم الفلســـفي**, مجمـــع اللغـــة العربيـــة جمهوريـــة مصـــر العربيـــة, الهيئـــة العامـــة لشـــئون المطـــابع الأميرية , القاهرة , 1983.

- **الرسائل** :

9- أميرة محمد حشمت عطية محمد : **الخصخصة في التعليم الجامعي ومتطلبات سوق العمل دراسة ميدانية مقارنة**, رسالة دكتوراه غير منشورة, جامعة عين شمس, كلية الآداب , 2011

10- عماد جمعة عبد اللطيف فرج : **الاتجاه المعرفي السلوكي في خدمة الجماعة وتنمية اتجاهات خريجي الجامعات نحو العمل الحر**, رسالة ماجستير غير منشورة, جامعة الفيوم, كلية الخدمة الاجتماعية , 2006

11- لمياء جلال الدين محمد فراج : **تقويم برامج التنمية البشرية في الجمعيات الأهلية بمحافظة الفيوم**, رسالة دكتوراه غير منشورة, جامعة الفيوم, كلية الخدمة الاجتماعية, 2003 .

- **المؤتمرات العلمية:**

12- منى عطية خزام خليل: **تنمية الموارد البشرية في ظل البيئة الرقمية**، بحث منشور في المؤتمر العلمي الدولي الرابع والعشرين، جامعة حلوان، كلية الخدمة الاجتماعية ، 9-10 مارس 2011.

ثانيا- المراجع الأجنبية:

13- Hokayem, Charles: **Essays on human capital, health capital, and the labor market University of Kentucky**, UMI Dissertations Ph.D Publishing, 2010.

14- Kyeyune, Catherine , **Towards the development of a cultural competence framework for human resource development professionals in international business:A study of Best Practice Learning and Diversity companies** , Ph.DSouthern IllinoisUniversity at **C**arbondale, UMI Dissertations Publishing, 2012.

15- Alison Spence: **Labour market , Edition No: Social Trends 41 , Office for National Statistics** , Kew, London , 2011.

16- Karen K. Kirst-Ashman and Grafton H. Hull, Jr : **Understanding Generalist**

Practice, Library of Congress , USA , Fifth Edition , 2009.

17- Karen K. Kirst-Ashman Grafton H. Hull, Jr: **Generalist Practice with Organizations and Communities,** Library of Congress , USA, Fifth Edition, , 2012

